

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional berakar pada aspirasi dan kebudayaan Bangsa Indonesia yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang mengamanatkan bahwa: “....memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”. Sebagai perwujudan cita-cita nasional tersebut diterbitkan Undang-Undang No. 2 Tahun 1989, tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia seutuhnya dalam rangka upaya perwujudan Tujuan Nasional. Dengan demikian, pendidikan merupakan salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Sayidiman Suryohadiprojo, 1991). Senada pula dengan pendapat tersebut, Sanusi (1989:45) memandang bahwa pendidikan itu merupakan sebagai proses pengembangan sumber daya manusia, yang merupakan faktor paling penting dalam pembangunan nasional.

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia sehingga memperoleh nilai lebih untuk mandiri baik secara individu maupun warga masyarakat dan berlangsung seumur hidup. Oleh karena itu, lembaga pendidikan merupakan alat yang paling efektif untuk merekonstruksi dan memperbaiki masyarakat melalui pendidikan warganya. Senada dengan pendapat tersebut, Oetama (1990:110) menyatakan bahwa: “pendidikan dapat

dikatakan sebagai wahana yang paling strategis karena diharapkan dapat mempersiapkan generasi muda yang sadar akan Iptek, kreatif dan memiliki solidaritas etis sebagai gambaran manusia Indonesia masa depan.”

Sistem Pendidikan Nasional menyoroti tentang isu untuk peningkatan kualitas manusia, ialah bahwa peningkatan kualitas tersebut sesungguhnya merupakan suatu mata rantai dari upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat untuk meningkatkan produktivitas nasional. Hal ini akan dapat dihasilkan hanya melalui lembaga pendidikan. Manusia Indonesia yang berkualitas, merupakan cerminan dari kepribadian yang baik, yang pada dasarnya merupakan manifestasi dari manusia yang produktif. Manusia produktif dapat ditandai dengan memiliki kreativitas yang tinggi serta mempunyai kemampuan mandiri untuk menghasilkan sesuatu bagi dirinya sendiri dan untuk orang lain, serta tidak bergantung pada sarana dan lapangan kerja yang ada.

Usaha untuk mewujudkan manusia produktif ini tidak terlepas dari peran pendidikan khususnya pada jenjang pendidikan tinggi. Menurut PP No. 30/1990 Jo. PP No. 60/1999, jenjang pendidikan tinggi orientasinya untuk menyiapkan tenaga kerja yang berkemampuan akademik dan/atau profesional. Dengan demikian bahwa pendidikan tinggi merupakan kuncinya bagi pembangunan nasional khususnya dalam penyiapan sumber daya manusia yang berkualifikasi profesional. Oleh karena itu, perguruan tinggi merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan pendidikan di dalam peransertanya mengisi dan mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia. Sesuai dengan PP No. 30 Tahun

1990 Jo. PP No. 60/1999, tentang pendidikan tinggi maka misi dari perguruan tinggi ialah:

- (1) menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan teknologi dan/atau kesenian,
- (2) mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kehidupan nasional. ✓

Penjabaran tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi sebagai proses kerjasama dalam upaya mencapai tujuan pendidikan serta pencapaian kualitas perguruan tinggi seperti apa yang diharapkan, maka diperlukan sejumlah sumber daya, baik sumber daya manusia maupun non manusia. Tanpa mengurangi arti dan peranan sumber daya non manusia, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan menentukan, sebab sumber daya non manusia hanya bermanfaat dengan baik bila dikelola oleh sumber daya manusia yang baik. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional (Siagian, 1987:2). Hal itu berarti pula bahwa kemampuan yang ada pada SDM di perguruan tinggi kepada pencapaian tujuan/pendidikan Perguruan Tinggi.

✓ Proses mewujudkan keluaran pendidikan tinggi yang berkualitas, perguruan tinggi dengan berbagai unsur di dalamnya mempunyai peran yang strategis karena

lembaga ini merupakan pelaksana operasional pendidikan tinggi tersebut. Tetapi pada kenyataannya, perguruan tinggi sebagaimana lembaga pendidikan lainnya dewasa ini masih menghadapi berbagai masalah, yang antara lain bertumpu pada kualitas lulusannya yang masih rendah. Hal ini ditandai, antara lain, dengan: (1) kualitas lulusannya, IPK yang masih rendah, (2) program pendidikan yang belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pembangunan akan tenaga profesional, dan (3) manajemen pendidikan yang belum tertata secara efisien (Tilaar, 1991:5). Seperti diketahui; bahwa perguruan tinggi sebagai suatu sistem yang terdiri atas unsur-unsur: masukan, proses, keluaran dan balikan. Akan tetapi, unsur masukan amat penting untuk mendapat perhatian diantaranya ialah unsur tenaga (personil), sarana (fasilitas); dan dana. Untuk dapat mewujudkan keluaran perguruan tinggi yang berkualitas tinggi perlu didukung oleh ketiga hal tersebut di atas. Sebab apabila perguruan tinggi tidak memiliki salah satu di antara ketiganya secara memadai, maka perwujudan tersebut tidak akan tercapai. Oleh karena itu, diperlukan kinerja yang tinggi dari dosen sebagai tenaga pelaksana Tridharma Perguruan Tingginya.

Adanya perubahan status dan perkembangan mandat yang telah ada, yaitu dari IKIP menjadi Universitas Negeri Makassar berdasarkan Kepres No. 93/1999, tanggal 4 Agustus 1999, dengan tetap tugas pokoknya menghasilkan tenaga kependidikan yang profesional, maka beban UNM bertambah selain menghasilkan tenaga kependidikan dituntut pula untuk menghasilkan tenaga non kependidikan yang ahli dan berwawasan luas dalam berbagai bidang serta mampu mengembangkan iptek dan humaniora untuk memenuhi pembangunan masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mengemban tugas itu perlu upaya peningkatan kualitas

kepemimpinan yang lebih mampu memberdayakan tenaga edukatif (sumber daya manusia) yang tersedia menuju ke arah pencapaian tujuan misi pendidikan UMN.

Tujuan dan pelaksanaan program UNM, secara spesifik telah dirangkum dalam misi UNM, antara lain tentang kemampuan yang harus ditampilkan oleh lulusan UNM dalam bentuk pengetahuan, sikap dan prilaku serta keterampilan apabila lulusan telah menyelesaikan pendidikannya. Bagi lulusan yang berasal dari program kependidikan diharapkan akan dapat melaksanakan fungsinya sebagai tenaga kependidikan dan atau non kependidikan. Mengingat tiga tantangan utama yang akan dihadapi oleh masyarakat Indonesia yaitu tantangan perkembangan kependudukan, perubahan lingkungan, dan intensitas pembangunan, maka menurut Semiawan dan Soedijarto (1991:29) kuncinya terletak pada peningkatan kualitas manusia (sumber daya manusia) dan keberhasilan pembangunan pun ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia tersebut.

Uraian yang telah dikemukakan di atas, maka pada masa yang akan datang guru dan tenaga kependidikan lainnya dihadapkan pada tantangan kualitas sumber daya manusia insan pendidikan sendiri, yang mampu mengemban tugas dan tanggung jawab bagi terwujudnya manusia pembangunan yang berkualitas. Senada dengan hal di atas, Tilaar (1992:141) menyatakan bahwa: “guru dipandang sebagai manusia bijaksana dan berwibawa, sarjana yang sujana, berkedudukan yang terhormat, agar pembangunan yang menyiapkan warga negara yang terpelajar, maju dan sumber daya insan yang terampil.”

Demikian pula bagi lulusan dari program studi non kependidikan diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya sesuai dengan bidang keahlian yang ditekuninya

setelah mereka kembali ke masyarakat. Untuk dapat mewujudkan misi tersebut maka perguruan tinggi (UNM) perlu meningkatkan kualitas khususnya dalam peningkatan mutu proses belajar mengajar pada seluruh program studi. Akhir-akhir ini terdapat isu yang mengatakan bahwa guru SMU sebagian besar belum paham akan kurikulum, secara simultan mempengaruhi kualitas pendidikan secara umum. Secara tidak langsung berhubungan dengan kualitas guru sarana dan prasarana pendidikan (Media Indonesia, 2–12–1999). Berkaitan dengan kualitas guru yang merupakan output dari LPTK (Lembaga Penghasil Tenaga Kependidikan) otomatis ada hubungan langsung dengan kualitas dosen yang membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku serta keterampilan lulusan. Dengan adanya fenomena tersebut, maka dosen merupakan ujung tombak dalam keberhasilan pendidikan di samping komponen lain yang berkaitan dengan bidang pendidikan juga turut menentukan.

Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas pokok yang tercantum dalam SK Meteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 277/0/1999 tentang Organisasi, dan Tata Kerja Universitas Negeri Makassar, maka Pimpinan UNM mempunyai fungsi:

- (a) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi, dan hubungannya dengan lingkungan;
- (b) Membina dan melaksanakan kerjasama dengan instansi, badan swasta dan masyarakat untuk memecahkan persoalan yang timbul, terutama yang berkaitan dengan bidang tanggung jawabnya.

Dalam melaksanakan fungsinya tersebut pimpinan perguruan tinggi/ universitas dibantu oleh pembantu rektor dan dekan yang kesemuanya bertanggung jawab

kepada pimpinan universitas (rektor). Selanjutnya dalam petunjuk pelaksanaan dari Kurikulum 1992 yang telah dimodifikasi dengan Kurikulum Nasional 1994, memaparkan tentang tugas dan tanggung jawab pimpinan UNM yaitu tugas dan tanggung jawabnya terhadap kegiatan pendidikan tinggi, yang meliputi kegiatan teknis dan administratif pendidikan, lintas program dan lintas sektoral dengan jalan memberdayakan sumber daya yang ada di perguruan tinggi agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Peningkatan kualitas kinerja dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh pimpinan selaku pengelola pendidikan di tingkat pendidikan tinggi; dalam hal ini pimpinan dari tingkat universitas sampai pada tingkat fakultas maupun tingkat jurusan/program studi. Sebab pimpinan selaku pengelola memiliki posisi utama dan memiliki pula berbagai peranan wewenang dan tanggung jawab untuk pelaksanaan pendidikan. Bahkan keberhasilan suatu lembaga pendidikan yang dapat mencapai tujuannya sangat tergantung dari mutu para pimpinannya. Hal senada dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mempengaruhi, dan mengarahkan orang ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan ada tiga unsur yang terkait yaitu: (1) orang lain yaitu pengikut atau bawahan yang terkait; (2) kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin; (3) pengaruh yang diberikan dalam proses pelaksanaan kepemimpinan (Stoner, 1987). Untuk dapat melaksanakan misi dari UNM keberadaan pimpinan dengan menggunakan gaya kepemimpinannya akan dapat mempengaruhi kualitas kinerja dosen dalam melaksanakan tugas-tugas

tridharma perguruan tinggi. Sesuai dengan fokus studi ini, maka penekanannya kepada gaya kepemimpinan perguruan tinggi, dalam arti bagaimana pimpinan dapat menggerakkan dan mengendalikan agar penyelenggaraan PBM dan tridharma lainnya dapat dilaksanakan oleh dosen dan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Pentingnya peran pemimpin dalam suatu organisasi (lembaga) dapat dilihat dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Robert Dubin (1951) seperti yang dikutip oleh F.E. Fiedler (1967:7) bahwa: kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, itu berarti bahwa pemimpin berperan sebagai penentu arah, penggerak dengan pengendali penyelenggaraan kegiatan pendidikan agar efektif, efisien dan terarah kepada pencapaian tujuan pendidikan. Selanjutnya Robert (1985:17) mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan mempunyai pengaruh substansial terhadap organisasi sekolah termasuk LPTK dan Liphon (1985:2) menyimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah termasuk LPTK secara substansial berpengaruh terhadap keberhasilan suatu sekolah termasuk LPTK. Tanpa pemimpin, tujuan organisasi tidak akan dapat dicapai dan akan menyebabkan kekacauan sebab tidak ada yang mengarahkan, sehingga yang bekerja akan mengutamakan kepentingan pribadinya daripada kepentingan organisasi. Hal ini berarti pula bahwa pemahaman pemimpin terhadap setiap individu anggotanya dalam organisasi akan membantunya untuk menerapkan gaya kepemimpinannya yang sesuai dengan situasi, sifat, dan kondisi yang ada agar gaya yang akan digunakan dan yang akan diterapkan tidak

mengakibatkan terjadinya hal-hal yang negatif ataupun kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sejalan dengan permasalahan pemimpin dalam rangka berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja dosen dengan melalui gaya kepemimpinannya, maka masalah kualitas kinerja juga merupakan hal yang menarik untuk dikaji. August S. Smith (1982:393) menyatakan bahwa performansi atau kinerja adalah: “... *output derive from processes human or otherwise.*” Katanya bahwa kinerja itu merupakan hasil daripada suatu proses.

Nainggolan (1985:6) mengemukakan pula bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja itu adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya dengan sebaik-baiknya. Sedangkan yang menjadi tugas pokok (kinerja seorang dosen) khususnya dosen Universitas Negeri Makassar menyangkut tiga darma yaitu: (a) pendidikan dan pengajaran, (b) penelitian dan pengembangan ilmu dan (c) pengabdian pada masyarakat selain tugas-tugas civitas akademika. Yang penulis jadikan ukuran dari kualitas kinerja dalam penelitian ini bahwa dosen-dosen melaksanakan tugas-tugas dalam tiga bidang yang tercakup dalam tridharma perguruan tinggi, demikian pula untuk menentukan keberhasilan dosen sebagai subyek mengajar hal ini ditentukan oleh kualitas kinerja secara pribadi-pribadi dosen.

Beberapa penelitian terdahulu menginformasikan bahwa: “...bahwa profil gaya kepemimpinan Kepada Sekolah Teknik Menengah Negeri (STMN) se-Jawa Barat cenderung kepada tugas daripada hubungan manusia (Supandi 1988:272).

Djaenabong (1994:57) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Taman Kanak-kanak di Kotamadya Ujung Pandang lebih berorientasi kepada dimensi konsiderasi dibandingkan dengan struktur.

Penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan bagaimana peranan gaya kepemimpinan pimpinan perguruan tinggi dapat meningkatkan kualitas kinerja dosen UNM untuk melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi, baik dilihat dari kuantitas ataupun kualitasnya dan gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh pimpinan UNM agar kinerja dosen dapat meningkat. Untuk itu berbagai data yang berkaitan dengan tenaga akademik dan tugasnya, perlu disampaikan untuk mendapat gambaran faktual seperti berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Akademik UNM Menurut Fakultas
Berdasarkan Jenis Kelamin Keadaan September 1999

No.	Fakultas	Jenis Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	FIP	79	28	107
2.	FIS	91	19	110
3.	FIK	51	7	58
4.	FMIPA	119	40	159
5.	FBSS	86	34	120
6.	FT	125	40	165
TOTAL		551	168	719

Sumber: Biro Kepegawaian UNM September 1999

Apabila ditinjau secara keseluruhan, maka komposisi tenaga edukatif pria yakni 551 dosen pria atau 76,64% adapun tenaga edukatif perempuan yang berjumlah 168 dosen atau 23,36%

Komposisi dosen tersebut apabila ditinjau dari segi pendidikan terakhirnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 1.2
Jumlah Tenaga Akademik UNM Menurut Fakultas
Berdasarkan Pendidikan Terakhir Keadaan September 1999

No.	Fakultas	Pendidikan Terakhir			Total
		S1	S2	S3	
1.	FIP	52	43	12	107
2.	FIS	74	34	2	110
3.	FIK	21	32	5	58
4.	FMIPA	79	72	8	159
5.	FBSS	49	52	19	1200
6.	FT	131	31	3	165
TOTAL		406	264	49	719

Sumber: Biro Kepegawaian UNM September 1999

Data pada tabel di atas mencerminkan bahwa tenaga akademik yang berdasarkan pendidikan terakhirnya masih sangat didominasi bagi yang berpendidikan S1 atau 406 dosen (56,47%) adapun dosen UNM yang berpendidikan S2 sekitar 264 dosen (36,71%) dan sisanya adalah 49 dosen berpendidikan S3

(6,82%). Artinya komposisi dosen lebih banyak disekitar yang berpendidikan S1, hal ini memerlukan perhatian dan motivasi dari pimpinan dengan gaya kepemimpinannya agar kinerja dosen dapat berkualitas.

B. Fokus Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Masalah

Keberadaan perguruan tinggi dalam era globalisasi dihadapkan kepada tantangan dan harapan yang semakin menuntut untuk kesiapan dan kesanggupan para pengelola pendidikan khususnya pimpinan perguruan tinggi sampai kepada pimpinan unit/fakultas dan ketua jurusan. Untuk dapat menciptakan perubahan sesuai dengan kebutuhan masyarakat maka sumber daya manusia (tenaga edukatif) yang ada dilingkungan perguruan tinggi/universitas perlu mendapatkan motivasi dan pembinaan secara terus menerus dari pimpinan dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dengan cara menerapkan gaya kepemimpinannya. Dengan terjadinya produktivitas dari pendidikan tinggi yang rendah hal ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan dari pendidikan tinggi ini terdapat kekurangan, terutama pada kualitas dari tenaga edukatifnya. Berdasarkan hasil penelitian dari Helmut Weber (Kompas, 1992:VI) menunjukkan bahwa kualitas kinerja dosen di Indonesia rata-rata masih rendah dan mereka belum sanggup untuk bersaing. Hal tersebut terjadi karena disebabkan oleh tenaga pengajar yang berpendidikan S2 dan S3 hanya 20% dan sebagian besar belum memenuhi kebutuhan terhadap pengetahuan dan pemikiran yang bersifat ilmiah.

Gejala tersebut terjadi di lingkungan Universitas Negeri Makassar, dari hasil survey yang penulis laksanakan. Mengenai data latar belakang pendidikan dosen yang S2 baru mencapai 30,16%, sedangkan bagi dosen yang berpendidikan S3 hanya mencapai 6,56% data ini mencakup keseluruhan fakultas.

Hasil Rakerda tanggal 26/27 Maret 1999, bahwa dosen yang berkualifikasi S2/S3 belum mencapai target pada umumnya masih kecil hanya berkisar 37,70% walaupun sudah ada fakultas yang telah mencapai 60%. Untuk berpatokan kepada kualifikasi pendidikan saja tidak akan dapat untuk dijadikan penilaian mengenai kualitas kinerja dosen, akan tetapi masih ada aspek-aspek lain yang tercakup dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

Kinerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran itupun belum mencapai target hanya 50% yang terakreditasi B, hal ini mencakup pemanfaatan fasilitas masih kurang (Rakerda IKIP UP, tanggal 26-27 Maret 1999). sementara dalam bidang penelitian yang ditargetkan untuk dapat terlaksana sampai mencapai 220 judul akan tetapi setelah dilaksanakan hanya mencapai 38,63% atau hanya 85 judul saja. Sedangkan dari hasil wawancara dengan pimpinan fakultas maupun dosen, bahwa pelaksanaan pengabdian pada masyarakat masih dirasakan rendah. Hal ini disebabkan karena tak ada motivasi untuk melaksanakan PPM motivasi dosen untuk melaksanakan PPM cukup rendah, dalam hal ini belum ada kesadaran tentang kegunaan dan kepentingan PPM untuk kenaikan pangkat. Fenomena di atas menggambarkan bahwa kinerja dosen UNM masih menemui berbagai masalah.

Dari hasil studi pendahuluan di atas, mengisyaratkan bahwa Universitas Negeri Makassar masih menghadapi banyak permasalahan yang berkaitan dengan

kualitas kinerja dosen. Berkenaan dengan itu maka permasalahan itu perlu diidentifikasi dengan merujuk pada pertanyaan pokok penelitian yang dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimanakah Peranan Gaya Kepemimpinan Pimpinan Perguruan Tinggi dapat meningkatkan kualitas kinerja Dosen untuk Melaksanakan Tugas Tridharma Perguruan Tinggi.”

2. Pertanyaan Penelitian

Merujuk pada fokus masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah kualitas kinerja dari dosen UNM?
 1. dalam bidang pendidikan dan pengajaran,
 2. dalam bidang penelitian dan pengembangan,
 3. dalam bidang pengabdian pada masyarakat.
- b. Gaya kepemimpinan yang bagaimanakah umumnya yang diterapkan oleh pimpinan di lingkungan UNM?
- c. Peranan gaya kepemimpinan bagaimanakah sebaiknya yang dianut oleh pimpinan perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja dosen UNM?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi dan analisis tentang peranan gaya kepemimpinan pimpinan Universitas Negeri Makassar dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dosen untuk melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi. Secara lebih khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis kualitas kinerja dosen UNM dalam bidang pendidikan dan pengajaran; bidang penelitian dan pengembangan; serta bidang pengabdian pada masyarakat.
- b. Mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan pimpinan perguruan tinggi yang umum diterapkan.
- c. Mendeskripsikan peranan gaya kepemimpinan yang sebaiknya dianut oleh pimpinan perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dosen.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

- a. Penelitian ini berusaha untuk mengkaji secara mendalam tentang peranan gaya kepemimpinan pimpinan perguruan tinggi terhadap kualitas kinerja dosen dalam melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi (dalam bidang PBM, penelitian, pengabdian pada masyarakat).
- b. Mengungkapkan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan dan spesialisasi administrasi pendidikan yang secara umum dapat diterapkan pada UNM.
- c. Sebagai bahan yang mendasari untuk implementasi peranan gaya kepemimpinan oleh pimpinan perguruan tinggi pada masa yang akan datang dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja dosen dalam pelaksanaan tugas Tridharma Perguruan Tinggi.

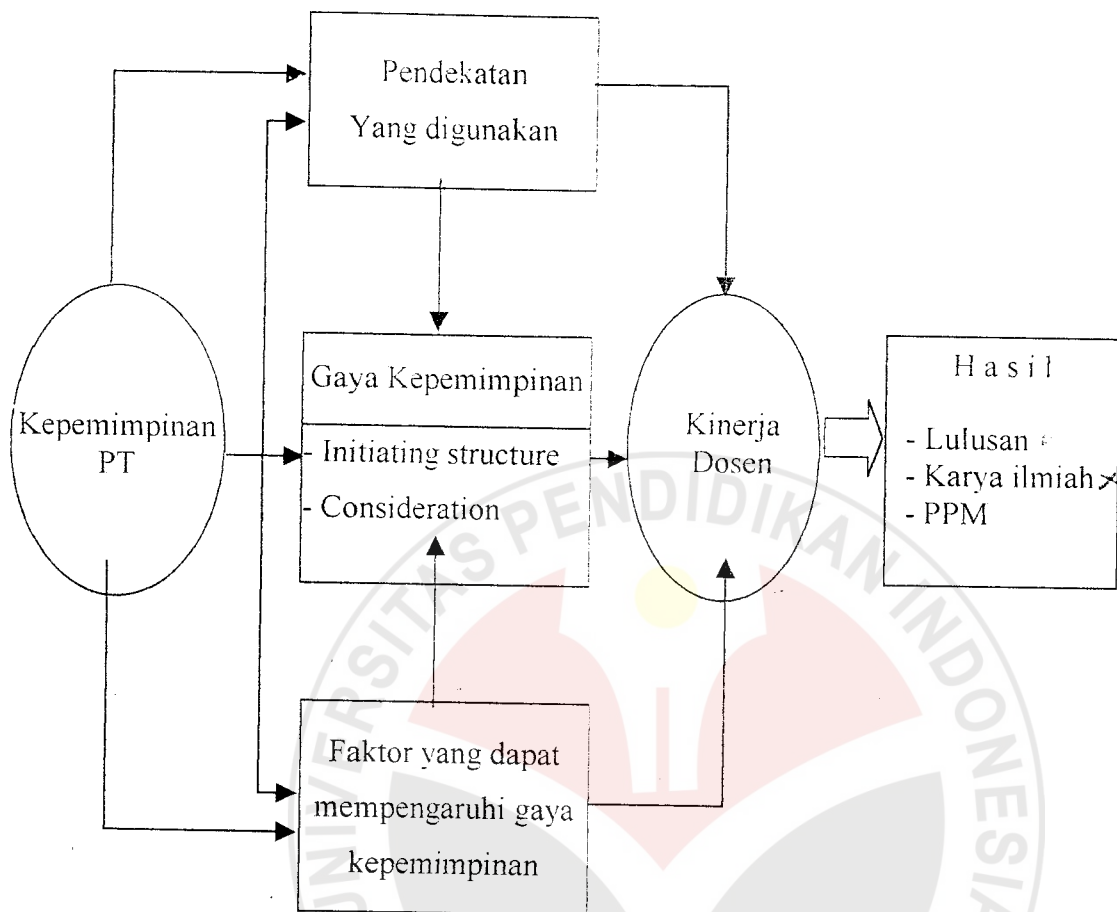
D. Paradigma Penelitian

Pada paradigma penelitian berikut ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Perguruan Tinggi merupakan faktor penentu bagi keberhasilan dalam pencapaian tujuan perguruan tinggi. Pimpinan LPTK (PT) merupakan posisi yang tertinggi dalam struktur organisasi dan diangkat secara formal berdasarkan pada persyaratan-persyaratan khusus sebagai pimpinan.

Sebagaimana diartikan dalam tulisan ini bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh pimpinan perguruan tinggi dalam melaksanakan fungsinya sebagai pimpinan. Untuk melaksanakan fungsinya itu pimpinan menggunakan pendekatan-pendekatan dan faktor yang dapat mempengaruhinya sehingga pimpinan melaksanakan tugas fungsinya tersebut dapat mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan serta mengendalikan orang lain (dosen) dalam rangka mencapai tujuan khususnya misi PT (LPTK) perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat mempengaruhi dosen untuk termotivasi dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi untuk selalu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Dengan meningkatnya kinerja dosen akan dapat dilihat dari pelaksanaan tridharma perguruan tinggi secara keseluruhan baik berupa proses maupun hasil meliputi berupa jumlah lulusan IPK yang dicapai oleh mahasiswa, berapa jumlah penelitian dan berapa kali pelaksanaan PPM yang dilaksanakan oleh dosen yang kinerjanya berkualitas.

Paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Sistematika Pembahasan

Laporan penelitian ini terdiri dari enam bab dan disusun dalam suatu Sistematika sebagai berikut:

Bab I, PENDAHULUAN yang pembahasan mengenai latar belakang masalah, fokus masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, berikutnya dalam bab I ini dikemukakan pula paradigma penelitian dan sistematika penelitian.

Di dalam bab II, dikemukakan tinjauan pustaka dari beberapa teori yang dipandang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Adapun teori- teori yang dibahas dalam bab ini meliputi: konsep kepemimpinan dalam pendidikan, pendekatan kepemimpinan pimpinan perguruan tinggi, gaya kepemimpinan, kinerja dosen. Selanjutnya dipaparkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, pimpinan perguruan tinggi selaku pemimpin pendidikan, faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan pimpinan perguruan tinggi. Kajian selanjutnya tentang kesimpulan hasil studi kepustakaan dari hasil penelitian sebelumnya.

Bab III membahas prosedur penelitian yang meliputi tentang, metode penelitian, sumber data penelitian, lokasi penelitian, selanjutnya tentang pelaksanaan penelitian dan analisis data penelitian.

Dalam bab IV, diulas hasil penelitian. Hasil penelitian itu berupa deskripsi tentang sumber daya manusia, tanggapan pimpinan UNM mengenai peranannya selaku pimpinan pendidikan dalam pengelolaan pendidikan tinggi, deskripsi tentang pendekatan dan gaya kepemimpinan pimpinan perguruan tinggi, selanjutnya dipaparkan pula tentang deskripsi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dan deskripsi dan tanggapan pimpinan terhadap kualitas kinerja dosen dalam PBM, penelitian, dan PPM. Selanjutnya mengenai tanggapan pimpinan tentang kesulitan dan kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen . Jadi uraian pada bab ini, baru merupakan potret dari lapangan. Sedangkan dalam bab V, baru diadakan analisis mengenai keadaan yang ditemukan dilapangan. Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi disajikan pada bab terakhir ini yaitu bab VI.

